



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه تحصیلی برای دریافت درجه کارشناسی ارشد علوم تربیتی
با گرایش مدیریت آموزشی
عنوان

پتانسیل انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه و رابطه آن با نوع ساختار سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه بیرجند)

استاد راهنما

دکتر هادی پورشافعی

استاد مشاور

دکتر جعفر ترکزاده

نگارش

سمیه الماسی

تابستان ۱۳۹۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فرم شماره ۱۰

صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد



با تاییدات خانوند متعال جلسه دفاع از پایان نامه تحصیلی کارشناسی ارشد خانم سمیه العنسی به شماره دانشجویی: ۹۰۱۳۹۰۷۰۰۲ رشته علوم تربیتی گرایش: مدیریت آموزشی دانشکده: علوم تربیتی و روان‌شناسی تحت عنوان: "پتانسیل انگیزش تسلی کارکنان دانشگاه و رابطه آن با نوع ساختار سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه بیرجند)" به ارزش: ۴ واحد در ساعت ۱۲ روز دوشنبه مورخ: ۱۳۹۲/۷/۱۵ با حضور اعضای محترم جلسه دفاع و نماینده تحصیلات تکمیلی به شرح ذیل تشکیل گردید:

سمت	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	اعضاء
استاد راهنمای اول	آقای دکتر هادی پورشافعی	استادیار	
استاد راهنمای دوم			
استاد مشاور اول	آقای دکتر جعفر ترک‌زاده	استادیار	
استاد مشاور دوم			
داور اول	آقای دکتر اسدالله زنگویی	استادیار	
داور دوم	آقای دکتر علی حسگری	استادیار	
نماینده تحصیلات تکمیلی	آقای دکتر محمد رضا گیانی	استادیار	

نتیجه ارزیابی دفاع که منوط به ارائه اصلاحات پیشنهادی توسط هیئت داوران حداکثر ظرف مدت یکماه پس از تاریخ دفاع می باشد، به شرح زیر مورد تأیید قرار گرفت:

قبول (با درجه عالی) و امتیاز: ۸۱۵ ، دفاع مجدد ، غیر قابل قبول

۱- عالی (۱۹-۲۰) ۲- بسیار خوب (۱۸/۹۹ - ۱۸) ۳- خوب (۱۷/۹۹ - ۱۶) ۴- قابل قبول (۱۵/۹۹ - ۱۴)

(پدیدهی است عواقب آموزشی ناشی از عدم ارائه به موقع اصلاحات مزبور به عهده دانشجوی می باشد)

تقدیم ہے:

پدرم بہ پاس مہربانی و عشق...

و مقدس ترین واژہ در لغت نامہ دلم، مادر مہربانم...

و ہمسرفہم و صبورم، کہ در تمام زندگی یار و مددگار من بوده و مشکلات مسیر را برائیم

تسهیل نمود و خواہر و برادرانم ہمسفران، ہمیشگی زندیکیم...

تقدیر و شکر

منت خدای را، عزوجل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش فرید نعمت. هر نفسی که فرو می رود مدحیات است و چون بر می آید مفرح ذات. پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر نعمتی شکر می واجب.

الکون که به یاری خداوند متعال تدوین و مکارش این رساله به پایان رسیده است بر خود واجب می دانم که از استاد ارجمند جناب آقای

دکتر نادی پور شافعی که در این مسیر راهبواره راهنما و مشوق بوده اند و استاد بزرگوار جناب آقای دکتر جعفر ترک زاده و جناب آقای دکتر علی عسکری

که با نظرات ارزنده خود مرا یار و یاور بوده اند سپاسگزاری نمایم. همچنین از دوستان عزیزم خانم عزیزی و خانم ثواب که قدم به قدم همراه همیشگی من

بوده اند کمال شکر را دارم.

در دیدگاه‌های نوین مدیریت، در سازمان‌هایی با ساختار انعطاف‌ناپذیر، وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر و مزاحمت‌های ناشی از محدودیت‌ها و همچنین عدم انطباق با تحولات محیطی، موجب بی‌انگیزگی در کارکنان شده است. با توجه به تأثیر پتانسیل انگیزشی شغلی و رابطه آن با نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده)، هدف از انجام این پژوهش بررسی پتانسیل انگیزش شغلی و رابطه آن با نوع ساختار سازمانی دانشگاه بیرجند می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر طرح تحقیق، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان (۲۵۴) شاغل در دانشگاه بیرجند در سال ۱۳۹۲ تشکیل می‌دهند که از این تعداد، ۱۳۶ نفر به عنوان گروه نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌ی نوع ساختار سازمانی (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۰) و پرسشنامه پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان (ترک‌زاده و زینعلی، ۱۳۹۱) استفاده شده است که آلفای آن‌ها در این پژوهش به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۶۹ بدست آمده است. نتایج پژوهش نشان داد که بعد غالب نوع ساختار سازمانی در دانشگاه بیرجند بازدارنده است و رابطه معناداری بین نوع ساختار سازمانی تواناساز با پتانسیل انگیزشی وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین نوع ساختار بازدارنده و پتانسیل انگیزش شغلی وجود دارد و بیشترین میانگین بعد پتانسیل انگیزشی مربوط به بازخورد (۳/۲۳) و کم‌ترین میانگین مربوط به هویت (۳/۰۹) که بر این اساس در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنادار می‌باشد. همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه نشان داد بیشترین میانگین (۳/۲۰) ساختار تواناساز مربوط به سازمان مرکزی و کمترین میانگین (۲/۸) مربوط به دانشکده‌ی مهندسی می‌باشد و به جهت مقایسه گروه‌ها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شدیافته‌ها نشان داد که بین سازمان مرکزی و ادبیات با تفاوت میانگین (۰/۳۹) در سطح معناداری (۰/۰۰۱) تفاوت معناداری مشاهده شد.

کلید واژه‌ها: نوع ساختار سازمانی، تواناساز، بازدارنده، پتانسیل انگیزشی شغلی

فصل اول

- مقدمه ۱۳
- ۲-۱. بیان مسئله ۱۵
- ۳-۱. ضرورت و اهمیت پژوهش ۲۰
- ۴-۱. هدف کلی پژوهش ۲۱
- ۱-۴-۱ اهداف ویژه پژوهش ۲۱
- ۲-۴-۱ سؤالات پژوهش ۲۱
- ۳-۴-۱ فرضیه های پژوهش ۲۱
- ۵-۱ تعاریف متغیرها و اصطلاحات پژوهش ۲۱
- ۱-۵-۱ تعاریف عملیاتی: ۲۱
- ۲-۵-۱ تعاریف نظری متغیرها: ۲۲

فصل دوم

- ۱-۲. مقدمه ۲۵
- ۲-۱-۲ تعریف ساختار سازمانی: ۳۵
- الف: متغیرهای زمینه ای اثرگذار بر ساختار سازمانی ۳۷
- ب: کارکردهای ساختار ۳۸
- ج: ابعاد و متغیرهای سازمانی: ۳۸
- د: ابعاد ساختاری ۴۰
- ح: ابعاد محتوایی ۴۰
- ۳-۱-۲ تئوری کلاسیک و نئوکلاسیک ساختار سازمان ۴۱
- ۴-۱-۲. نوع شناسی ساختار سازمانی: ۴۱
- الف: انواع کلاسیک ساختار سازمانی: ۴۲
- ۲-۱. انواع جدید ساختار سازمانی ۴۳

۴۴	۲- ساختار شبکه ای:
۴۴	۳- ساختار بخشی اقماری (مودولاری).....
۴۵	۴- ساختار واحد استراتژیک
۴۵	۵-ساختار تیمی
۴۵	۶- ساختار بدون مرز
۴۶	۷- سازمان پارندی
۴۶	۸-سازمان تار عنکبوتی
۴۶	۹- ساختار خوشه‌ای
۴۷	۱۱- ساختار مجازی
۴۸	۱۲- ساختار مکانیکی و ارگانیکی
۴۹	۱- ساختار تواناساز.....
۵۲	۲- ساختار بازدارنده
۲۶	۲-۲. انگیزش
۲۸	الف: نظریه‌های محتوایی انگیزش
۲۹	ب: نظریه‌های فرایندی انگیزش:
۲۹	۲-۳. پتانسیل انگیزشی شغلی:
۳۲	۲-۳-۱. ابعاد پتانسیل انگیزشی شغلی
۳۴	۲-۳-۲. محاسبه پتانسیل انگیزشی شغلی
۵۶	۲-۴. پیشینه:
۵۶	الف: پژوهش‌های خارجی:
۵۸	ب: پژوهش‌های داخلی:
۶۱	نتیجه‌گیری :

فصل سوم

۶۴	۳-۱. مقدمه
۶۴	۳-۲- طرح تحقیق، بیان متغیرها و نحوه‌ی تغییر یا کنترل آنها

- ۳-۳- جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری ۶۴
- ۳-۴. ابزار پژوهش ۶۵
- الف: پرسشنامه نوع ساختار سازمانی ۶۵
- ۳-۴-۱: تحلیل گویه و آلفای کرونباخ ۶۵
- ب: پرسشنامه پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان ۶۶
- ۳-۴-۵. شیوه گردآوری اطلاعات: ۶۷
- ۳-۵. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ۶۷
- ۳-۶. مراحل اجرای پژوهش ۶۷

فصل چهارم

- ۴-۱. مقدمه ۶۹
- ۴-۲. اطلاعات توصیفی گروه نمونه ۶۹
- ۴-۲-۱ فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس جنسیت ۶۹
- ۴-۲-۲ فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس تحصیلات ۷۰
- ۴-۲-۳ فراوانی و درصد گروه نمونه بر اساس محل خدمت ۷۰
- ۴-۲-۴ یافته‌های پژوهش ۷۱
- ۴-۲-۲. سؤال اول پژوهش: پتانسیل انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند چگونه است؟ ۷۱
- سؤال دوم پژوهش: نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه بیرجند از دیدگاه کارکنان کدام است؟ ۷۲
- ۴-۳. بررسی فرضیه‌های پژوهش ۷۳
- ۴-۳-۱: فرضیه اول پژوهش: ۷۳
- فرضیه دوم پژوهش: ۷۴
- فرضیه سوم پژوهش ۷۵

فصل پنجم

- ۵-۱. مقدمه ۷۷
- ۵-۲. خلاصه پژوهش: ۷۷
- ۵-۲. خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش ۷۸
- پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان دانشگاه چگونه است؟ ۷۸

- نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه بیرجند از دیدگاه کارکنان کدام است؟ ۷۹
۳. بین نوع ساختار سازمانی (توانمندساز و بازدارنده) دانشکده‌های مختلف تفاوت معناداری وجود دارد. ۸۳
۱. بین پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان دانشکده متفاوت رابطه وجود دارد. ۸۴
- ۳-۵. بحث ۸۴
- ۴-۵. محدودیت‌های پژوهش: ۸۷
- ۱-۴-۵ محدودیت‌های اجرایی: ۸۷
- ۲-۴-۵ محدودیت‌های پژوهشی: ۸۷
- ۳-۵. پیشنهادهای پژوهش: ۸۸
- ۱-۳-۵ پیشنهادهای کاربردی ۸۸
- ۳-۲-۵ پیشنهادهای پژوهشی ۸۹
- منابع فارسی: ۱۰۰
- منابع لاتین: ۱۰۵

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول شماره ۱-۲. ویژگی‌های ساختار بازدارنده و تواناساز	۶۷
جدول شماره ۱-۳. گویه‌های مربوط به ابعاد تواناساز و بازدارنده	۶۸
جدول شماره ۲-۳. گویه‌های مربوط به پتانسیل انگیزشی شغلی	۷۰
جدول شماره ۱-۴. فراوانی و درصد نمونه بر اساس جنسیت	۷۴
جدول شماره ۲-۴. فراوانی و درصد نمونه بر اساس تحصیلات	۷۵
جدول شماره ۳-۴. توزیع فراوانی و درصد نمونه بر اساس محل کار	۷۵
جدول شماره ۴-۴. نتایج بررسی ابعاد پتانسیل انگیزش شغلی	۷۶
جدول شماره ۴-۵. نتایج ساختار سازمانی غالب در دانشگاه	۷۷
جدول شماره ۴-۵. نتایج رابطه بین پتانسیل انگیزش شغلی و ساختار تواناساز	۷۸
جدول شماره ۴-۶. نتایج رابطه بین پتانسیل انگیزش شغلی و ساختار بازدارنده	۷۸
جدول شماره ۴-۷. جدول توصیفی توکی	۷۹
جدول شماره ۴-۸. جدول تعقیبی	۸۰
جدول شماره ۴-۸. نتایج نوع ساختار سازمانی (تواناساز و بازدارنده) بر حسب دانشکده‌های مختلف	۸۱
جدول شماره ۴-۹. نتایج تفاوت پتانسیل انگیزش شغلی کارکنان دانشکده‌های مختلف	۸۲

فصل اول

کلیات پژوه

۱-۱. مقدمه

یکی از تحولات اساسی در مباحث مدیریتی در دنیای امروز، تغییر و تحول در نحوه نگرش به سازمان‌ها است. تا قبل از دو دهه گذشته چنین تصور می‌شد که سازمان‌ها ابزارهای عقلایی برای ایجاد هماهنگی و کنترل افراد در جهت تحقق اهداف بوده‌اند، در صورتی که امروزه انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آنها را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود منابع انسانی نه تنها مفهوم نخواهند داشت بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود (مجیدی، ۱۳۸۰).

بر این اساس بسیاری از محققان و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمان‌ها عواملی چون ساختار، تکنولوژی، فناوری و تجهیزات نیست، بلکه عواملی غیرمادی و معنوی در کامیابی سازمان‌ها مؤثر بوده‌اند (حقیقی، ۱۳۸۰). بنابراین منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع در راستای اهداف سازمان به شمار می‌آیند. انسان برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمان باید انگیزه هم داشته باشد. بدین منظور باید ابزار و وسایل انگیزش را شناخت و آنها را به موقع و توسط مدیران لایق و شایسته به کار گرفت تا چنین مهمی محقق شود (رفعیان، ۱۳۸۰). لذا لازم است برای توسعه سرمایه انسانی سازمان و به تبع، زمینه‌سازی برای بهبود عملکرد آن، به توسعه دانش، توانمندی و البته انگیزش نیروهای انسانی سازمان پرداخت. سازمان‌های آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. توسعه سرمایه انسانی اهمیتی اساسی، کارکردی و همچنین حیاتی، برای موفقیت سازمان یا سیستم آموزشی مورد نظر در ایفای نقش و رسالت شایسته و بایسته خود در جامعه دارد. در این راستا امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تأمین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان می‌باشد (آدامز و بوند^۱، ۲۰۰۰). برای رسیدن به این منظور، ساختار سازمانی به دلیل آنکه ابزاری است که توسط آن می‌توان به اهداف فردی و سازمانی و همچنین اجرای مؤثر و موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌ها دست یافت، می‌توان گره‌گشای بسیاری از مشکلات دانست. بنابراین در این فصل از پژوهش، با توجه به موضوع پژوهش، به بیان مسأله، اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش، اهداف و فرضیه‌های مطرح شده، پرداخته شده و در نهایت متغیرهای موجود در پژوهش از دو جنبه‌ی نظری و عملیاتی تعریف خواهند شد. در این قسمت، چارچوب مفهومی به کار رفته در این پژوهش نیز تشریح گردیده و در ادامه آمده است.

^۱ Adams & Bond

۱-۲. بیان مسئله

در عصر تغییر کنونی، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان‌ها، تکیه بر نیروی انسانی (کارکنان) آنان می‌باشد. صاحب‌نظران معتقدند که بدون نیروی انسانی ماهر و متعهد تحقق اهداف سازمان امکان‌پذیر نمی‌باشد. با وجود این که پیشرفت فن-آوری‌های ارتباطی، سازمان‌ها را به سمت مجازی بودن (یعنی عدم تمرکز نیروی انسانی از نظر جغرافیایی و کم شدن تعداد کارکنان) سوق می‌دهد اما در هر حال تحقق اهداف اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و ... نیازمند وجود افرادی است که در قالب سازمان فعالیت می‌کنند (علوی، خصری و قزل‌ایاغ، ۱۳۸۲). بنابراین سازمان‌ها و به خصوص دانشگاه‌ها که از تغییرات عصر حاضر مصون نیستند، برای این که توانایی تطبیق و مقابله با این شرایط را داشته باشند و بتوانند بر سایر دانشگاه‌ها پیشی بگیرند، باید بر توانمندی و قابلیت‌های کارکنان با انگیزه خود تکیه کنند.

به عبارت دیگر، نیروی انسانی کمیاب‌ترین و گران‌ترین سرمایه هر نوع سازمان محسوب می‌شود (آیکن^۱، ۲۰۰۲). اما از آنجا که انسان‌ها به دلیل قرارگرفتن در معرض ویژگی‌های جامعه‌ی صنعتی امروزی در سازمان‌ها زندگی می‌کنند، وجود عاملی به نام انگیزه‌ی کاری نمود می‌یابد. در واقع انگیزه‌ی کاری یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین ویژگی‌های کیفی سرمایه انسانی است که می‌تواند موجب افزایش عملکرد آنان در انجام وظایف‌شان گردد؛ ضمن آنکه خود در افزایش بهره‌وری سازمان نقش اساسی دارد و می‌تواند عاملی جهت افزایش رضایت‌مندی شغلی باشد (آیکن، ۲۰۰۲). در نتیجه انگیزش یکی از پایه‌های اصلی رفتار و به عنوان چراهای رفتاری و پی بردن به دلیل واقعی انجام امور شناخته شده است که عملکرد افراد بدون آن شکل نمی‌گیرد (نائلی، ۱۳۷۳). لذا انگیزش در کار، به صورت مجموعه‌ای از نیروهای درونی و بیرونی که شروع، شکل، جهت، شدت و مدت رفتار مربوط به کار را تعیین می‌کند، بروز و ظهور می‌یابد. هم‌چنین انگیزش در کار، نتیجه‌ی تلفیق خصیصه‌های فردی، ماهیت کاری و ویژگی‌های محیط کاری است (استین^۲، ۲۰۰۳).

به عبارت دیگر مفهوم پتانسیل انگیزشی یا توان بالقوه‌ی انگیزشی که در اغلب پژوهش‌ها بدان توجه اندکی شده است برگرفته شده از مدل هاگمن و اولدهام^۳ (۱۹۸۰) می‌باشد و منظور از آن، چگونگی واکنش افراد به کارهای پیچیده و پرکشمکش شغلی، حرفه‌ای می‌باشد که در زمینه شغلی ناشی از دو موقعیت می‌باشد: اول، ارتباط میان ویژگی‌های شغل و وضعیت حالت‌های روانی؛ دوم، ارتباط بین اوضاع و حالت‌های روانی و متغیرهای پیامد، می‌باشد ارتباط اول بدان معنی است که اگر ویژگی‌های شغل قوی‌تر گردد، افرادی که نیاز به رشد ضعیفی دارند، به کسب چنین تجربه‌ای موفق نخواهند شد. ارتباط دوم نشان دهنده‌ی آن است که، افراد با نیاز به رشد نیرومند به اوضاع روانی حاکم، مثبت‌تر پاسخ می‌دهند، تا کسانی که نیاز به رشد ضعیفی دارند (درانی و محمدی، ۱۳۸۴: ۵).

به عبارت بهتر پتانسیل انگیزشی توان و آمادگی کلی بالقوه موجود در موقعیت شغلی، حرفه‌ای یا تحصیلی مورد نظر برای ایجاد انگیزه در افراد است (ترک‌زاده، محمدی، بذرافشان مقدم، ۱۳۹۱) و می‌تواند به عنوان یک مداخله‌کننده‌ی سازمانی طراحی شده، برای بازسازی حرفه (و در محیط‌های دانشگاهی، قلمروهای اداری) با هدف چالشی‌تر کردن، انگیزاننده‌تر

^۱ Icon

^۲ Stean

^۳ Hackman and Oldham

کردن و ایجاد رضایت بیشتر در افراد به کار گرفته شود (مویلر و فیتزجرالد^۱، ۱۹۸۵). در واقع انگیزش با پدید آوردن احساس نیاز در فرد او را وادار به انجام کار و فعالیت در جهت رفع و برآورده شدن نیاز می‌نماید و پتانسیل موجود در هر فرد تعیین کننده‌ی کمیت، کیفیت، میزان و نحوه‌ی انجام آن کار خواهد بود. با این وصف، هنگامی می‌توان از بالا بودن توان انگیزشی یک قلمرو شغلی سخن گفت که ویژگی‌های آزادی عمل، بازخورد و حداقل یکی از سه متغیر تنوع وظایف، هویت و اهمیت - که به تجربه‌ی با معنا بودن آن منتهی می‌گردند- در سطح بالایی قرار داشته باشند (درانی و محمدی، ۱۳۸۴). برای سنجش و تعیین عوامل مؤثر بر عملکرد، مدل‌های گوناگونی به بررسی این امر پرداخته‌اند، که از میان آنها می‌توان به مدل هاکمن و اولدهام (۱۹۸۰) که بر ویژگی‌های انگیزشی خصوصاً در محیط‌های کاری متمرکز است، اشاره نمود. بطور کلی این تئوری توصیف کننده‌ی روابط میان خصوصیات شغل و پاسخ‌های افراد به کار می‌باشد (فاتوروچ^۲، ۱۹۹۷: ۱). هاکمن و اولدهام معتقد بودند، هرگاه روابط میان خصوصیات شغل و حالات روانی مرتبط با آن‌ها، در بالاترین حد خود باشد، انگیزش شغلی نیز بالاترین میزان را دارد و نتایج مرتبط با خصوصیات و حالات روانی تحقق می‌یابد. بدین منظور آنان برای بررسی تئوری ویژگی‌های شغل، پرسشنامه‌ی ویژگی‌های شغل را طراحی نمودند. این پرسشنامه، ادراک کارکنان را از ۵ ویژگی شغل، حالات روانی مختلف و پیامدهای شخصی و کاری و شدت نیاز به رشد و انگیزش را می‌سنجد. در ادامه آنان توانستند میزان انگیزش افرادی را که مشاغل مختلفی را انجام می‌دهند، با کمک محاسبه‌ی شاخص بالقوه‌ی انگیزشی مدل ویژگی‌های شغل (MPS) را پیش‌بینی نمایند.

به عقیده‌ی هاکمن و اولدهام، ادراکات معطوف به محیط و شرایط، نگرش‌های افراد را در حوزه‌ی رفتار، عاطفه و شناخت تحت تأثیر قرار می‌دهد (وکیلی، گل پرور و آتش پور، ۱۳۸۸). در نتیجه، این مدل درصد است تا با استفاده از گسترده‌تر کردن حوزه‌ی فعالیت و اعطای فرصت بیشتر برای موفقیت و رشد فردی، در شغل کارکنان، بهبود عملکرد و رضایت را در آنان ایجاد نماید (سینگر^۳، ۱۹۹۴). هاکمن و اولدهام بر این اعتقادند که هر اندازه میان فرد و شغلش تناسب بیشتری وجود داشته باشد، به همان نسبت انگیزه‌ی درونی فرد برای انجام وظایفش بیشتر خواهد شد. هدف هاکمن و اولدهام از ارائه‌ی این مدل، تعیین چگونگی سازماندهی کار می‌باشد به نحوی که کارکنان برای انجام مطلوب کار احساس انگیزش درونی کنند (شهبازی، واعظی و ملکیان، ۱۳۸۹). بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته توسط محققان، مدل مذکور، پنج ویژگی کلیدی تنوع وظایف، اهمیت، هویت، استقلال و بازخورد، انگیزه‌ی افراد را به طور معنی‌داری تحت تأثیر قرار داده و حالت انگیزشی خاصی را در آنها موجب می‌گردد. به باور بانال و ریسل^۴ (۲۰۰۷) این ویژگی‌های کلیدی به دلیل آنکه منجر به ایجاد و تقویت حالات عاطفی و شناختی مثبت در افراد می‌گردند سبب ایجاد حالت انگیزشی خاصی می‌شوند که در واقع همین حالات عاطفی و شناختی مثبت است که زمینه‌ی تقویت عملکرد را در آنها فراهم می‌آورند.

لذا می‌توان گفت در مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، ایجاد انگیزه به دلیل نقش بی‌بدیل خود، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. از این رو صاحب‌نظران از گذشته تا حال هر یک از منظرهای خاص به آن نگریده و به توصیف آن پرداخته‌اند. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به

^۱ Moeller & Fitzgerald

^۲ Faturoch

^۳ Singer

^۴ Banal & Reisel

کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند. فراهم نبودن عوامل انگیزش شغلی و عدم ارضای نیازهای کارکنان در سازمان به صورت بازدهی کم، سوددهی پایین و هدف‌های تحقق نیافته جلوه‌گر می‌شود، زیرا کارکرد کارکنان رابطه تنگاتنگی با میزان رضایت آنان دارد. در واقع اگر یک شغل بتواند شرایطی را برای فرد فراهم سازد که نیازهای وی ارضاء شود در بازدهی او بسیار مؤثر خواهد بود. بدین جهت ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اولویتی که برای هر کدام از آنها قایلند در خور توجه فراوان می‌باشد (حقیقی، ۱۳۸۶). توجه به مطالبی که گفته شد و حاکم بودن عصر دانش‌محوری بر دنیای حاضر، سازمان‌ها با پیش‌بینی‌ناپذیری و مشخص نبودن روند فعالیت‌ها و تحولات آینده مواجه می‌باشند (سیادت، مؤید و بابادی، ۱۳۸۷)، لذا سازمان‌ها در این شرایط به اندیشه‌های نوینی نیاز دارند که همانند روح، در کالبد سازمانی دمیده شده و سازمان را از نابودی نجات و با شرایط جدید همگام سازد.

نتایج تحقیقات مرتبط به علم مدیریت مؤید آن است که ایجاد بستر مناسب جهت بهبود سرمایه انسانی کارکنان دانشگاه از طریق نوع ساختار سازمانی دانشگاه که از آن به عنوان کالبد اصلی سازمان یاد می‌شود که در و بر میزان بهبود سرمایه انسانی می‌افزاید مستثنی نیست بر این اساس ساختار سازمان از طریق الگویی از روابط رسمی و غیررسمی بین افراد در سازمان (دانشگاه)، از یک سو بر کیفیت و سطح سرمایه انسانی دانشگاه تأثیر خواهد گذاشت و از سوی دیگر بر میزان خلاقیت، نوآوری، توانمندی، تعهد و رضایت کارمندان مؤثر خواهد بود (هال^۱، ۱۳۸۴). ساختار منجر به کنترل اعمال اعضای سازمان می‌گردد (رابینز و جاج^۲، ۲۰۰۹؛ اعرابی، ۱۳۷۶) و میدانی است برای کنش‌های سازمانی در سطوح مختلف (هال، ۱۳۸۴). با چنین تعریفی، ساختار عملاً قلمرو وسیعی می‌یابد که دارای ابعاد، عناصر و ویژگی‌های خاص خود می‌باشد. بر همین اساس، ساختار سازمانی، بسته به ترکیب ابعاد، عناصر و ویژگی‌های خود، در انواع مختلفی متجلی خواهد شد. بدیهی است که هر نوعی نیز به نوبه خود، کارکرد و بالطبع اثرات ویژه خود را خواهد داشت. لذا ملاحظه می‌شود که ساختار سازمانی می‌تواند نقش و اثر تعیین‌کننده‌ای در کیفیت عملکرد و اثربخشی سازمان در سطوح و رده‌های مختلف داشته باشد؛ و از این طریق سازمان را در راستای تحقق سلامت سازمان توانا ساخته یا از آن باز دارد (هوی^۳، ۲۰۰۳).

بر همین اساس، در یک دسته‌بندی نسبتاً جدید، ساختار به دو نوع تواناساز^۴ و بازدارنده^۵ دسته‌بندی شده است (هوی و سوئیتلند^۶، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱؛ هوی و میسکل^۷، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۸). ساختارهای تواناساز و بازدارنده ابتدا توسط هوی و سوئیتلند (۲۰۰۰ و ۲۰۰۱) مطرح شد و سپس توسط هوی و میسکل (۲۰۰۵ و ۲۰۰۸) توسعه یافت و مشتمل بر چهار بعد رسمیت، تمرکز، فرایند و زمینه، مفهوم سازی گردیده است. این گونه ساختارها هر یک دارای ویژگی‌ها، استراتژی‌های توسعه‌ای و تبعات کارکردی متفاوتی می‌باشند. به طور کلی، ساختار تواناساز دارای ماهیت کارکردی است و ساختار بازدارنده منجر به کژکارکردها می‌شود (هوی و میسکل، ۲۰۰۵ و ۲۰۰۸). در این بین ساختار تواناساز ترکیبی از اقتدار و اختیار است که در آن افراد هم احساس اعتماد می‌کنند و هم برای استفاده از قدرت و نقش خود توانمند هستند در مقابل در ساختار باز-

^۱ Hal
^۲ Robbins. & Judge
^۳ Hoy
^۴ Enabling
^۵ Hindering
^۶ Sweet land
^۷ Miskel

دارنده، سلسله مراتب و قوانین و رویه‌ها به نحوی است که مانع خلاقیت و نوآوری است و مدیران از قدرت خود جهت کنترل و دستوردهی به مرئوسین استفاده می‌کنند (هوی و سوئیتلند، ۲۰۰۰، ۲۰۰۱؛ هوی و میکسل، ۲۰۰۸).

با توجه به نقش تأثیرگذار کارکنان در محیط دانشگاه در جهت حل مشکلات سازمانی، دانشگاه باید تمرکز خود را بر شغل کارکنان که معرف ماهیت و هویت سازمان می‌باشد، قرار دهد. با توجه به این که هر شغل در راستای نیل به اهداف و انجام وظایف، باید موجد و موجب ساختار سازمانی مناسب باشد، لذا رابطه‌ی برخی ویژگی‌های پتانسیل شغلی با ساختار سازمان، قابل بررسی است. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند. فراهم نبودن عوامل انگیزش شغلی و عدم ارضای نیازهای کارکنان در سازمان به صورت بازدهی کم، سوددهی پایین و هدف‌های تحقق نیافته جلوه‌گر می‌شود، زیرا کارکرد کارکنان در رابطه تنگاتنگی با میزان رضایت آنان است. در واقع اگر یک شغل بتواند شرایطی را برای فرد فراهم سازد که نیازهای وی ارضاء شود در بازدهی او بسیار مؤثر خواهد بود. بدین جهت ارزیابی نیازهای افراد در سازمان و اولییتی که برای هر کدام از آنها قایلند در خور توجه فراوان می‌باشد (الوانی، ۱۳۸۳).

کنکاش اینکه چرا برخی کم کارند، علت علاقه به شغل و بی‌علاقگی به کار چیست، این سؤالات و بسیاری دیگر در انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود (حقیقی، ۱۳۸۶). دارا بودن انگیزه کار در جهت‌دهی به انگیزه‌های سالم یکی از ضرورت‌ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بررسی شیوه‌های رفتار کارکنان، خواست‌های افراد از مشاغل‌شان، چگونگی رضایت آنها و مسائلی از این قبیل، اذهان را به طرف مسأله انگیزش افراد جلب می‌نمایند. هر چند صاحب نظران انواع گوناگونی از ساختار را در طی سال‌های متمادی ارائه کرده‌اند اما آنچه که بیش از هر چیز دارای اهمیت است انتخاب ساختار سازمانی متناسب با شرایط سازمانی است.

مبنتی بر نوشته‌های صاحب‌نظران علوم رفتاری می‌توان استنتاج نمود که جهت شناخت سازمان و بررسی رفتار اعضای آن، ادراک و فهم عوامل نافذ و مؤثر بر آنها از جمله ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزش شغلی، گامی اساسی تلقی می‌گردد. شناسایی عوامل مورد بحث به مدیران سازمانی کمک می‌نماید تا با آگاهی و پنداشت صحیح نسبت به ساختار سازمانی حاکم بر سازمان، مبانی نفوذ و چگونگی پیوند ساختار و پتانسیل انگیزشی کارکنان، اقدامات نظام مندی در خصوص مدیریت و بهسازی ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزش به عمل آورند. همچنان با ابتننا به یافته‌های این پژوهش می‌توان این‌گونه استنتاج نمود که ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزش شغلی و ابعاد پویای آن در فضا و جریانی تعاملی، با یکدیگر پیوندی منعطف می‌یابند (هچ، ۱۳۸۷).

بر اساس جستجوی انجام شده تاکنون پژوهشی در زمینه پتانسیل انگیزشی شغلی و ارتباط آن با نوع ساختار سازمانی انجام نشده است. تنها پژوهش‌هایی با محوریت ساختار سازمان و انگیزش شغلی به صورت جدا از هم صورت گرفته است که حاکی از نو بودن این مفهوم و رواج آن در سال‌های اخیر است که به نتایج چندی از آن‌ها اشاره خواهد شد. معینی شهرکی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت مدیران در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز به این نتیجه رسید که ساختار سازمانی غالب در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز از نظر کارکنان ساختار تواناساز است که پیش‌بینی کننده منفی و معنادار منابع قدرت مدیران شناخته شده‌اند.

محترم (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین نوع ساختار دانشگاه و سرمایه اجتماعی با رضایت تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز به این نتیجه دست یافت که ساختار سازمانی پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی است.

کسرابی و علی‌رحمی (۱۳۸۸) طی گزارش پژوهش خود بیان کردند، بین ساختار سازمانی مکانیکی با عدم مسئولیت‌پذیری و وجود جوی از بی‌اعتمادی در بین افراد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. در پژوهش انجام شده توسط شورتس^۱ (۱۹۹۴) و هوی و سوئیتلند (۲۰۰۱) نیز این نتیجه به دست آمد که بین ساختار تواناساز، از طریق ایجاد احساس شایستگی و مالکیت بر فرصت‌ها در بین ذی‌نفعان آموزشی، بهبود کیفیت خدمات آموزشی، توسعه و افزایش سطح رضایت فراگیران و نوآوری رابطه‌ی معناداری وجود دارد. از دیدگاه برخی از صاحب‌نظران نیز بین ساختار سازمانی تواناساز با هدایت رفتارها، روشن‌سازی مسئولیت‌ها، کاهش فشار توانمندسازی اشخاص رابطه‌ی معناداری وجود دارد (آدلر، ۱۹۹۹؛ هوی و میکسل، ۲۰۰۸). گست^۲ و هوی (۲۰۰۳) نیز در گزارش پژوهش خود اظهار داشتند که ساختارهای تواناساز دارای رابطه‌ی قوی با اعتماد مدرسان به مدیران می‌باشند. بر این اساس، آن‌ها بیان می‌کنند که در این مراکز و مؤسسات آموزشی مدیران به عنوان مظهر ساختار سازمانی محسوب می‌شوند و رفتار آن‌ها تعیین‌کننده‌ی بی‌اعتبار آن‌ها در بین ذی‌نفعان آموزشی خواهد بود. در زمینه ویژگی‌های شغلی نیز پژوهش‌هایی انجام گرفته که می‌توان به موارد زیر اشاره نمود.

دقتی‌پور (۱۳۹۰)، در پایان نامه خود با عنوان «رابطه‌ی ویژگی‌های شغل بر اساس مدل هاگمن و اولدهام با خلاقیت در کارآفرینی کارکنان دانشگاه بیرجند» به این نتیجه رسید که هر یک از مؤلفه‌های ویژگی‌های شغل (تنوع مهارت، هویت - تکلیف، اهمیت تکلیف، استقلال و بازخورد) با خلاقیت کارکنان رابطه‌ی معنی‌داری دارند. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین هر یک از ویژگی‌های شغل و نیز خلاقیت با سابقه‌ی خدمت کارکنان دانشگاه وجود ندارد. فرجی و همکاران در سال ۱۳۸۷ نقش و تأثیر مدل ویژگی‌های شغل روی رضایت شغلی در میان کارمندان، پزشکان و پرستاران بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران را مورد مطالعه قرار داده و نتیجه گرفتند ارتباط معناداری بین توان و رضایت شغلی وجود دارد و ماهیت شغلی بالقوه انگیزش بیشترین تأثیر را روی رضایت شغلی دارد.

رحیمی (۱۳۸۴) رابطه‌ی مدل ویژگی‌های شغل را در میان کارکنان شرکت توزیع نیروی برق با رضایت شغلی آنان مورد بررسی قرار داده و مشخص کرده است میان این دو متغیر در بین کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. زینعلی (۱۳۹۰)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه‌ی بین نوع ساختار سازمانی و پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان با واسطه‌گری جو کلاسی به این نتیجه رسید که ساختار سازمانی تواناساز پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار پتانسیل انگیزشی تحصیلی می‌باشد اما ساختار سازمانی بازدارنده پیش‌بینی‌کننده‌ی معنادار پتانسیل انگیزشی تحصیلی دانشجویان نمی‌باشد.

ساودرا و کئون^۳ (۲۰۰۰)، در پژوهشی اثربخشی مدل ویژگی‌های شغلی را بر روی مدیران مورد بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که: اهمیت وظیفه، استقلال و تنوع مهارت، ارتباط مثبتی با حالت‌ها و فعالیت‌های اثربخش

^۱ Shorts
^۲ Geist

^۳ Saavedra & K.Kwon

داشتند، در حالی که هویت وظیفه و بازخورد، ارتباط منفی با فعالیت‌های ناخوشایند داشتند. هم‌چنین نیاز رشدی مدیران به انگیزش را از طریق ترکیب ویژگی‌های شغلی و حالت‌های اثربخش کاری و غیراثربخش کاری می‌توان تعدیل کرد. با این وصف، نظر به اینکه نوع ساختار سازمانی و نیز میزان و کیفیت پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان می‌تواند در عملکرد سازمان مؤثر باشد، بررسی رابطه بین این متغیرها و نتیجه حاصل از آن می‌تواند در اصلاح و بهبود راهبردها و برنامه‌ریزی-های دانشگاهی جهت افزایش بازدهی کاری کارمندان، شناخت انگیزه‌های کاری و بهبودی در روند کار، تجدید نظر در ساختارهای متمرکز دانشگاهی، تغییر در بعضی از سیاست‌ها تمرکزی و دست و پاگیر و توسعه شبکه ارتباطی در بخش-های یا گروه‌های آموزشی جهت افزایش پتانسیل انگیزشی شغلی مؤثر افتد. بر این اساس در این تحقیق تلاش خواهد شد که به بررسی نوع ساختار سازمانی دانشگاه و رابطه آن با پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند پرداخته می-شود.

۳-۱. ضرورت و اهمیت پژوهش

عوامل انگیزشی دنیای کار عواملی هستند که با ذات و ماهیت شغل رابطه دارند و در ایجاد رضایت و بازدهی بیشتر افراد تأثیر مثبت دارد. امروزه با توجه به تغییرات و تحولات کلی در سطح سازمان‌ها بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش بیش از پیش ضرورت است، به عبارت دیگر با رشد و پیشرفت علمی و فنی و افزایش پیچیدگی دنیای کار، بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش نقش حیاتی دارند، زیرا انگیزش کارکنان با کارآیی آنها در ارتباط است و بر رضایت شغلی و نحوه کنترل مدیریت و سرپرستی مدیر، نحوه انجام وظایف و نظایر این‌ها تأثیر می‌گذارد (حقیقی، ۱۳۸۰) شناخت عواملی هم‌چون ساختار سازمان می‌تواند بستری مناسب برای بهره‌وری بیشتر از نیروی انسانی سازمان‌ها باشد. در واقع ساختار سازمانی به عنوان الگوی روابط میان اجزای سازمان، تأثیرگذار بر موفقیت‌ها و شکست سازمان است بنابراین این پژوهش می‌تواند برای تمام مدیران و مؤسساتی که به دنبال پیشرفت و ترقی هستند مؤثر افتد. مدیران منابع انسانی می‌توانند با بهره‌گیری از اصول بیان شده در تئوری‌های انگیزش، مقدمات پیاده‌سازی و کاربست آنها را در سازمان‌های خویش فراهم آورند (جو هج، ۱۳۸۵). هم‌چنین مدیران می‌توانند با الهام از پیشنهادهای ارائه شده در خصوص نحوه‌ی به‌کارگیری اصول منبعت از انگیزش، نسبت به ارتقای انگیزش کارمندان که در نهایت موجبات توانمند شدن آنان و در نتیجه توسعه سرمایه انسانی و توان بارآوری سازمان را فراهم می‌آورد، اقدام نمایند. بنابراین عامل انسانی مهمترین سرمایه و ایجاد کننده‌ی قابلیت‌های اساسی هر سازمانی بخصوص سازمان‌های آموزشی و یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی به شمار می‌آید. آنچه در این زمینه اهمیت دارد پی بردن و تلاش برای محقق کردن این امر است که سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز آخرین امکانات فیزیکی و مالی و اطلاعاتی یافت این سرمایه‌ها بدون سرمایه انسانی فاقد کارآیی می-باشد. بنابراین امروزه سازمان‌ها برای کسب مزیت رقابتی خود باید این سرمایه‌ها را در سازمان گسترش دهند و با توجه به نوع اهمیت آن، این موضوع در ایران کمتر به آن پرداخته شده است.

۴-۱. هدف کلی پژوهش

هدف کلی از انجام پژوهش، پتانسیل انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه و رابطه آن با نوع ساختار سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه بیرجند) می‌باشد. در راستای این هدف کلی، اهداف ویژه به شرح زیر می‌باشد:

۴-۱-۱ اهداف ویژه پژوهش

۱. شناسایی میزان پتانسیل انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند
۲. شناسایی نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه بیرجند
۳. بررسی رابطه نوع ساختار سازمانی دانشگاه و پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان

۴-۱-۲ سؤالات پژوهش

۱. پتانسیل انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه بیرجند چگونه است؟
۲. نوع ساختار سازمانی غالب در دانشگاه بیرجند از دیدگاه کارکنان کدام است؟

۴-۱-۳ فرضیه‌های پژوهش

۱. بین نوع ساختار سازمانی (توانمندساز و بازدارنده) و پتانسیل انگیزشی شغلی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد.
۲. بین نوع ساختار سازمانی (توانمندساز و بازدارنده) دانشکده‌های مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. بین پتانسیل انگیزشی کارکنان، دانشکده‌های مختلف تفاوت معناداری وجود دارد.

۵-۱ تعاریف متغیرها و اصطلاحات پژوهش

۵-۱-۱ تعاریف عملیاتی:

۱- نوع ساختار سازمانی:

در این پژوهش نوع ساختار سازمانی دانشگاه بر حسب سنخ‌شناسی ارائه شده توسط هوی و سوئیتلند (۲۰۰۱) و هوی و میکسل (۲۰۰۸ و ۲۰۰۵) در دو گونه‌ی تواناساز و بازدارنده، بر اساس نمره‌ی حاصل از ارزیابی کارکنان از ساختار کنونی دانشگاه که با استفاده از پرسشنامه نوع ساختار سازمانی دانشگاه (ترک‌زاده و محترم، ۱۳۹۰) به دست آمده مشخص شده است.